

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap bangsa dimanapun, baik negara maju maupun negara berkembang tidak tekecuali Indonesia. Pelaksanaan pembangunan nasional selalu di arahkan bagi bidang-bidang yang menyangkut kesejahteraan rakyat meliputi bidang ekonomi, social, budaya, pertahanan, dan keamanan, terkadang dari pembangunan tersebut akan menimbulkan berbagai macam masalah dimasyarakat. Namun dalam penerapannya tidak selalu berjalan mulus. Masih banyak hambatan yang harus dibenahi oleh pemerintah.

Kota Bandung merupakan kota metropolitan terbesar di Provinsi Jawa Barat, sekaligus menjadi ibu kota provinsi jawa barat. Dengan luas wilayah sebesar 167, 7 km² menjadikan kota Bandung sebagai pusat pemerintahan dan penggerak perekonomian di seluruh masyarakat luas. Tidak hanya perusahaan besar tetapi instansi negara dengan segala problematikanya saat ini menjadi perhatian penting. Dalam melakukan berbagai aktivitas pemerintahan dibanyak instansi tidak hanya memerlukan sebuah sistem yang canggih, namun bagaimana memperoleh sumber daya manusia.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak jalannya organisasi merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan,

perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan sehingga dapat mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Lemahnya kualitas SDM menjadi masalah utama dalam pembangunan daya saing bangsa. Hal ini yang menyebabkan masih rendahnya daya saing global bangsa Indonesia. Sementara, arus globalisasi semakin kuat menandakan tidak adanya batasan-batasan antar negara satu dan yang lainnya. Termasuk semakin terbukanya pasar tenaga kerja antar negara. Khususnya Indonesia dengan negara-negara yang termasuk pada wilayah ASEAN karena kawasannya yang berdekatan. Membuat semakin muncul peluang untuk tenaga kerja asing masuk, semakin besar peluang tenaga kerja asing untuk masuk ke Indonesia, maka kita tidak mempersiapkan tenaga kerja yang unggul, maka tidak dapat dipungkiri tenaga kerja bangsa kita sendiri akan tersingkir dan digantikan posisinya oleh tenaga kerja asing.

Banyak perusahaan dan instansi pemerintah yang melibatkan tenaga kerja yang diikuti dengan resiko pekerjaan yang tinggi. Resiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi mampu menimbulkan kecelakaan yang terjadi disebabkan karena kurangnya keterampilan dan latihan kerja. Sumber-sumber bahaya yang terjadi penyebab kecelakaan semakin meningkat dan kompleks. Hal ini memerlukan tingkat pengendalian untuk mengurangi dampak negatif terhadap tenaga kerja.

Peraturan ini didukung dalam Undang-Undang Dasar No. 13 tahun 2003 mengenai ketenaga kerjaan “bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenaga kerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan”.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mampu mengikuti kemajuan zaman. Perusahaan seperti halnya organisasi jenis lain, dapat beroperasi karena kegiatan manusia yang terdapat didalamnya. Dengan kata lain perusahaan atau organisasi hidup karena kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh para pegawainya. Agar organisasi tetap *survive* dan dapat mencapai keberhasilan, maka pihak manajemen harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki, oleh karena itu diperlukan SDM yang trampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, bekerja keras, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga dapat mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Salah satu perspektif pendekatan komitmen afektif adalah berdasarkan pada tingkat afektif sumber daya manusia terhadap organisasinya yang mana sudut pandang komitmen afektif ini terkarakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi oleh pegawai keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaanya dalam organisasi.

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pada pasal 3 juga memasukan komitmen sebagai salah satu prinsip aparatur sipil negara disamping nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku. Integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas dan profesionalisme jabatan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasinya dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa pegawai mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi.

Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada pegawai itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas pegawai dan lain-lain. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen afektif pegawainya.

Setiap manusia ingin berprestasi didalam segala hal, tidak terkecuali berprestasi dalam pekerjaan. Saat ini keberhasilan kerja seseorang tidak ditunjang oleh kemampuan intelektual semata, namun juga didukung oleh kemampuan penyesuaian emosi dalam berhubungan dengan seseorang. Sebagian masyarakat beranggapan bahwa *Intelektual Quotient* (IQ) menentukan keberhasilan seseorang. Namun kenyataannya tidak demikian, Goleman (2015) menyatakan bahwa IQ hanya memberikan kontribusi 20% dalam menentukan keberhasilan hidup seseorang dan 80% lainnya ditentukan oleh faktor lain. Faktor inilah yang disebut Kecerdasan Emosional (EQ).

Faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen afektif salah satunya adalah faktor personal Mowday dkk (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016). Pada penelitian ini faktor personal yang akan di bahas adalah kecerdasan emosional seorang petugas. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memonitor

diri sendiri dan perasaan orang lain, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosi sangat diperlukan seorang pegawai dalam bekerja, karena dengan memiliki kecerdasan emosi yang baik seorang petugas mampu menghadapi kondisi sulit, dan mampu mengatasinya dengan perasaan mereka. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi efektif dalam pekerjaan mereka.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran pemimpin. Seorang pemimpin yang tepat dalam suatu organisasi akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan menjalin hubungan yang baik yaitu dapat berupa pemberian motivasi dan menjadi contoh yang baik untuk pegawai dapat mempengaruhi para pengikutnya dalam bekerja dengan optimis, percaya diri, dan memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga mampu mendukung efektifitas organisasi. Fadila Malvika (2017) menyatakan apabila pimpinan sudah bisa mempengaruhi pegawai dengan baik, maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan memiliki sebuah komitmen yang kuat untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja.

Dinas kebakaran dan penanggulangan bencana Kota Bandung sebagai instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk melaksanakan urusan dibidang kebakaran dan penanggulangan bencana di Kota Bandung yang dibantu oleh seksi operasi yaitu seksi yang mengatur dan mengendalikan jalannya kegiatan pemadam kebakaran. Dinas kebakaran dan penanggulangan bencana Kota Bandung dipimpin oleh kepala dinas dan bertanggung jawab langsung kepada Wali Kota Bandung melalui sekretaris Kota Bandung.

Pelaksanaan tugas kelompok yang ada pada dinas kebakaran dan penanggulangan kebakaran Kota Bandung antara lain dibantu oleh seksi operasi yang mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, dan mengendalikan jalannya kegiatan penanggulangan/pemadam kebakaran diwilayah kebakaran. Tentu saja melibatkan anggota dalam melaksanakan kegiatan tugasnya, dimana mereka sekali-kali dapat terenggut keselamatan yang terganggu, bahkan jiwa dan raga mereka yang akan hilang.

Salah satu evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pemerintah terhadap dinas melalui AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik. SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik.

Tabel 1.1
Perbandingan Nilai Evaluasi AKIP SKPD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung Tahun 2017

No	Nama SKPD	Nilai
1	Dinas Kesehatan	95.39
2	Dinas Pelayanan Pajak	83.55
3	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	83.33
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	82.89
5	Badan Pelayanan Perizinan Terpadu	82.89
6	Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah	82.00
7	Dinas Pemakaman dan Pertamanan	81.74
8	Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat	81.50
9	Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak	80.12
10	Sekretariat Daerah	80.00
11	Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana	80.00
12	Badan Pengelola Lingkungan Hidup	80.00
13	Dinas Komunikasi dan Informatika	79.78
14	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	79.50
15	Badan Kepegawaian Daerah	79.04

16	Dinas Tenaga Kerja	78.92
17	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Perdagangan	78.60
18	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	78.60
19	Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut	78.06
20	Inspektorat	74.00
21	Dinas Sosial	75.00
22	Sekretariat DPRD	77.50
23	Satuan Polisi Pamong Praja	77.64
24	Dinas Pemuda dan Olah Raga	77.64
25	Dinas Bina Marga dan Pengairan	75.00
26	RSUD Kota Bandung	74.80
27	Dinas Perhubungan	72.98
28	Dinas Pendidikan	72.02
29	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	72.00
30	Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya	67.35

Sumber: Inspektorat Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, bahwa posisi nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) masih berada pada urutan dua terbawah dari 30 SKPD. Instansi ini masih harus meningkatkan nilai evaluasi agar lebih kompetitif terhadap SKPD lain. sehingga pandangan masyarakat mengenai instansi ini akan lebih baik terlihat dari kualitas pelayanan kepada masyarakatnya.

Pemilihan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung didasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, dana, maupun dari segi efisiensi waktu serta Kota Bandung merupakan kota metropolitan terbesar di Jawa Barat sekaligus menjadi ibu kota Provinsi. Bandung merupakan kota metropolitan terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya menurut jumlah penduduk.

Petugas pemadam harus dalam keadaan fit dan selalu siaga 24 jam, maka dari situ petingnya menjaga daya tahan tubuh menjadi hal yang utama bagi para petugas khususnya staff operasional sebagai garda terdepan pada saat proses

pemadaman berlangsung. Sumber daya manusia yang dimiliki dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota Bandung dituntut agar memiliki kinerja yang baik dan kualitas pelayanan dapat tercapai. Petugas pemadam kebakaran dituntut untuk dapat melaksanakan fungsinya.

Tabel 1. 2
Data Objek Bencana Dari Tahun 2014 sampai 2017

No	Tahun	Objek Bencana					
		Bangunan Perumahan	Pasar	Bangunan Industri	Shopping Centre	Bangunan Umum	Lain-lain
1	2014	71	2	7	1	40	41
2	2015	71	3	0	2	45	56
3	2016	65	2	1	0	45	11
4	2017	84	5	7	1	44	80
Jumlah		291	17	15	4	174	138

Sumber: Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 yang penulis sajikan diatas, menunjukan bahwa objek bencana kebakaran yang berbeda-beda, dimana hal ini menuntut seorang petugas yang memiliki pengalaman dan kemampuan dalam menghadapi situasi agar kondisi yang baru, karena lokasi kebakaran tidak selalu seperti lokasi sebelumnya, jumlah personel yang tidak memadai dan hambatan ketika menuju lokasi kebakaran pun seperti kemacetan, lokasi yang sulit dijangkau kendaraan pemadam menunjukan tingkat kesulitan tugas yang berbeda, hal ini menuntut petugas pemadam kebakaran agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan prosedur yang ditetapkan.

Menurut Hellen Citra Dewi dkk (2013), dalam melaksanakan tugasnya, petugas pemadam kebakaran terlibat dalam ancaman terhadap kecelakaan, ketakutan akan kematian dan kesulitan emosional yang berhubungan dengan gambaran hilangnya nyawa atau harta benda mereka saat melihat api. Selain itu ketika menjalankan tugasnya, petugas pemadam kebakaran juga harus mengikuti

komando yang ketat dari seorang pimpinan, namun di sisi lain mereka harus mampu membuat keputusan yang kritis ketika merespon keadaan yang mendesak. Selain itu, salah satu petugas pemadam kebakaran mengungkapkan jika mereka tidak hanya diuntut untuk siaga namun juga menguasai medan dan daerah-daerah di kota Bandung untuk mempercepat tindakan jika ada kondisi yang darurat.

Kecerdasan emosional seseorang yang rendah akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal disebabkan tidak mampu mengontrol emosionalnya secara baik. Perkembangan atau tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan memberikan pengaruh yang sangat besar pada kinerja dalam mencapai tujuan organisasi menurut Goleman (2015:8). Berdasarkan pada penilaian prestasi kerja, SKP (Sasaran Kerja Pegawai) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut ini adalah nilai rata-rata kinerja petugas pemadam kebakaran pada tahun 2017 berdasarkan kepada orientasi pelayanan, integritas, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Nilai Prestasi Kerja Pada Tiga Peleton Di Dinas Kebakaran
Dan Penanggulangan Kota Bandung Tahun 2017

No	Tahun	Penilaian Prestasi Kerja			Keterangan
		Nilai SKP 60%	Nilai Perilaku Kerja 40%	Rata-rata	
1	Peleton I	80.00	69	74.00	Cukup
2	Peleton II	80.16	77.08	78.62	Baik
3	Peleton III	83.76	69.77	76.76	Baik

Sumber: Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

Tabel 1.3 yang penulis sajikan diatas, Berdasarkan hasil wawancara Kepala Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung menjelaskan bahwa kinerja yang rata-ratanya rendah disebabkan oleh dimana para petugas merasakan putus asa saat berusaha memadamkan api karena api yang tidak kunjung padam atau petugas merasa putus asa bila mengalami kegagalan seperti tidak bisa menyelamatkan korban yang masih didalam lokasi kebakaran, sehingga petugas merasa gagal dalam pekerjaannya. Untuk memperjelas, kondisi seperti ini tentu mampu membutuhkan komitmen yang tinggi dari petugas pemadam kebakaran.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey mengenai Komitmen Afektif di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

No	Unsur yang dinilai	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	7	14	6	2	1	114	3.80
2	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga	5	11	8	4	2	103	3.43
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini.	6	12	8	2	2	108	3.6
4	Saya merasa sudah memberikan banyak kontribusi bagi organisasi ini	5	12	9	2	2	106	3.53
5	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	8	10	7	2	2	111	3.73
Skor Rata-Rata Komitmen Afektif								3.62

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil pra survey ternyata komitmen afektif petugas di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.4 dalam kondisi diantara kurang. Belum optimalnya komitmen afektif tersebut dilihat dari pernyataan yang memiliki nilai di bawah rata-rata yaitu mengenai

pernyataan saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya komitmen petugas tersebut terhadap instansi, karena dapat dilihat bahwa petugas tersebut kurang berkontribusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

Mengenai pernyataan kedua yaitu pernyataan saya merasa sudah memberikan banyak kontribusi bagi organisasi ini, hal ini menunjukkan bahwa petugas belum memberikan kontribusi kepada organisasi, berdasarkan hasil wawancara dengan staff operasional hal ini terlihat dari kinerja petugas masih kurang maksimal dan juga dari *responsive time* petugas tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut atau petugas terlambat datang ke lokasi kebakaran.

Dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota Bandung adalah instansi pemerintah yang mempunyai kewajiban untuk melaksanakan urusan dibidang kebakaran dan penanggulangan bencana di Kota Bandung. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang/petugas agar berkomitmen dalam organisasi seperti kecerdasan emosional, kepemimpinan, dll.

Komitmen organisasi itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor Mowday dkk (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016), menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor personal, faktor organisasi dan faktor yang bukan dari dalam organisasi. Penelitian Nurlaely dan Riani (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian dari Ni Komang Ayu Rustini (2015) menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi,

penulis melakukan pra survey kepada orang 30 petugas pemadam kebakaran dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pendahuluan Tentang Faktor-Faktor Yang Diduga
Bermasalah Terhadap Komitmen Afektif Pada Petugas Dinas Kebakaran
Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

No	Variabel	Tingkat Kesetujuan					Rata-rata
		Sangat Sesuai	Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai	
1	Kompensasi	9	14	5	2	0	4.07
2	Kecerdasan Emosional	4	11	11	4	0	3.63
3	Pendidikan Pelatihan	14	12	4	0	0	4.33
4	Budaya Organisasi	9	15	5	1	0	4.07
5	Lingkungan Kerja	12	9	6	3	0	4.00
6	Beban Kerja	10	15	3	2	0	4.10
7	Motivasi	15	13	2	0	0	4.43
8	Kepemimpinan	7	14	5	4	0	3.80

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, dapat dilihat untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap komitmen afektif pada petugas Dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota bandung yang berada di Jl. Sukabumi No 17, Kacaping, Batunuggal, Kota Bandung, Jawa Barat, penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 petugas pemadam kebakaran.

Peneliti melakukan pra survey di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, penulis mengamati peran pemimpin belum maksimal menciptakan atau menumbuhkan motivasi kepada bawahan. Fenomena saat peneliti melakukan penelitian awal adalah pemimpin belum sepenuhnya memberikan arahan dan bimbingan mengenai tugas kepada bawahannya. Sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan bawahannya yang dapat

menumbuhkan komitmen afektif pada petugas pemadam kebakaran. Dapat di lihat dari tabel berikut :

Tabel 1.6
Kecerdasan Emosional Petugas Pemadam Kebakaran Pada Dinas
Kebakaran Dan Penanggulangan Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Kecerdasan Emosional	Kesadaran Diri	3	12	10	5	0	103	3.43
	Pengaturan Diri	10	14	5	1	0	123	4.10
	Memotivasi Diri Sendiri	4	9	10	5	2	98	3.27
	Mengenal Emosi orang lain	2	4	18	4	2	90	3.00
	Keterampilan Sosial	6	13	6	3	2	108	3.60
Skor Rata-Rata Kecerdasan Emosional								3.48

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Mengacu pada Tabel 1.6 diatas mengenai variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,48. Namun demikian terdapat nilai di bawah rata-rata yaitu pada dimensi memotivasi diri sendiri dan mengenal emosi orang lain dengan perolehan nilai masing-masing dimensi yaitu sebesar 3,27 dan 3,00. Mengenai dimensi memotivasi diri sendiri, dimensi tersebut berada di bawah nilai rata-rata, hal ini dapat disebabkan karena petugas pemadam kebakaran di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung disaat melakukan tugas, petugas tersebut gagal dalam menyelamatkan korban terkadang petugas tersebut merasa putus asa atau murung sehingga dalam melaksanakan tugas selanjutnya petugas tersebut tidak konsentrasi dan kurang bersemangat. Sehingga petugas tersebut membutuhkan motivasi dari rekan kerja disekitar lingkungannya.

Mengenai dimensi pengenalan emosi orang lain (*empathy*) hasil tersebut menunjukkan tingkat kecerdasan emosional di Dinas Kebakaran dan

Penanggulangan Bencana Kota Bandung belum maksimal. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh petugas pemadam kebakaran, hasilnya menunjukkan bahwa petugas di pemadam kebakaran tidak terbuka kepada para rekan kerjanya mengenai kondisi atau keadaan yang sedang dirasakan oleh setiap petugas tersebut, sehingga para rekan kerja tidak dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekannya.

Selanjutnya akan dijabarkan hasil kuesioner mengenai variable kepemimpinan yang dapat dilihat pada table 1.7 berikut ini :

Tabel 1.7
Kepemimpinan Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Transformasional	6	13	8	3	0	112	3.75
	Transaksional	5	10	12	3	0	107	3.55

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel 1.7 menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel pemimpin, belum memiliki kejelasan terkait kepemimpinannya, baik secara kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 3.75 maupun kepemimpinan transaksional sebesar 3.55. Dapat dilihat bahwa nilai terendah pada variabel ini yaitu berada pada dimensi transaksional yaitu sebesar 3.55, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di dinas kebakaran kota Bandung masih kurangnya pimpinan dalam memberikan ketegasan didalam memimpin, dilihat dari petugas yang datang terlambat saat melaksanakan apel pagi dan mengutamakan kepentingan lain dari pada tanggung jawabnya, akan tetapi tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada petugas tersebut.

Permasalahan lain juga pemimpin masih kurang dalam memberikan imbalan, yang dimaksud disini yaitu dalam hal memberikan imbalan seperti *reward* kepada para petugas yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik terlihat dari petugas yang berprestasi dalam kinerjanya dengan petugas yang biasa-biasa saja akan tetapi kompensasi yang diberikan sama. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional disini masih belum jelas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi di Petugas Pemadam (Studi kasus pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung) komitmen afektif petugas masih tergolong rendah. Diketahui beberapa faktor variabel yang diduga bermasalah mengenai komitmen afektif diantaranya kecerdasan emosional dan kepemimpinan, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalan penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi komitmen afektif petugas pemadam kebakaran pada Dinas Kebakaran dan penanggulangan Bencana Kota Bandung yaitu pada kecerdasan emosional dan kepemimpinan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional
 - a. Petugas belum mampu memotivasi diri sendiri dalam hal emosionalnya
 - b. Petugas belum sepenuhnya memiliki *empathy* dalam mengenal emosi rekan kerjanya
2. Kepemimpinan
 - a. Pemimpin masih kurang dalam memberikan ketegasan di dalam memimpin
 - b. Pemimpin belum mampu memenuhi imbalan yang diberikan kepada petugas yang berprestasi.
3. Komitmen Afektif
 - a. Petugas masih kurang mementingkan permasalahan instansinya
 - b. Petugas merasa belum memberikan kontribusi banyak kepada instansi dalam hal tugas yang dikerjakan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota bandung yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional pada petugas Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
2. Bagaimana Kepemimpinan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
3. Bagaimana Komitmen Afektif petugas kebakaran pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif petugas Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan dan juga mengumpulkan data-data untuk diolah menjadi informasi-informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Tujuan penelitian pada Dinas Kebakaran Dan Penggulangan Bencana Kota Bandung untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kecerdasan Emosional petugas di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
2. Kepemimpinan pada petugas di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
3. Komitmen Afektif petugas di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

4. Besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif petugas di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Dibawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai pembelajaran bagi peneliti agar lebih mengetahui mengenai kecerdasan emosional di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

- b. Peneliti lebih memahami mengenai kepemimpinan di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
 - c. Menjadi lebih mengetahui mengenai masalah bidang sumber daya manusia, khususnya pada komitmen afektif di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
2. Bagi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
- a. Penelitian ini dapat membantu instansi dalam meningkatkan kecerdasan emosional yang tinggi petugas di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi dalam upaya meningkatkan kepemimpinan yang baik di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan instansi sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan komitmen afektif petugas di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
3. Bagi Pihak lain
- a. Sebagai masukan bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama
 - b. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain yang sejenis
 - c. Diharapkan penelitian ini dapat menjadikan perbandingan untuk penelitian sejenisnya.